

【WM】【KMB】【HT4SS】学校编号： 10384 【JY】分类号【ZZ(F)】 【ZZ】密级【Z
Z(F)】 【ZZ】

学号： 9611015 【JY】UDC 【ZZ(F)】 【ZZ】

【HT2SS】【JZ】学 位 论 文

【HT1H】【JZ】论 人 力 资 本 会 计

【HT2K】【JZ】张 熙

【HT4SS】【JZ(Z)】【CM(6)】指导教师【CM】： 【CM(8)】胡玉明副教授【CM】 【HJ3mm】

申请学位级别： 【CM(8)】硕士【CM】

【CM(6)】专业名称【CM】： 【CM(8)】会计学【CM】

论文提交日期： 【CM(8)】1999年5月【CM】

论文答辩日期： 【CM(8)】1999年6月【CM】

学位授予单位： 【CM(8)】厦门大学【CM】

学位授予日期： 【CM(8)】1999年 月【CM】 【JZ】

【JY】答辩委员会主席：【ZZ(F)】 【ZZ】

【JY】【CM(7)】评阅人【CM】：【ZZ(F)】 【ZZ】

【JZ】1999年5月【LM】

【DM】【HT】目 录【DM】

【SM】【HT】论人力资本会计【SM】

【HJ80x】【WM】 【JZ】【HT2XBS】目 录

【HT4”H】引言【JY.】(1)

第一章 现代企业所有权安排的理论分析【JY.】(4)

【HTSS】一、产权与企业所有权【JY.】(4)

(一)产权的内涵【JY.】(4)

(二)企业所有权【JY.】(5)

二、人力资本的产权特征【JY.】(7)

(一)人力资本的自然属性【JY.】(7)

(二)人力资本的产权特征【JY.】(7)

三、企业所有权安排的理论分析【JY.】(8)

(一)影响企业所有权安排的因素【JY.】(8)

(二)企业所有权安排的演进及趋势【JY.】(10)

【HTH】第二章 建立人力资本会计的时机已经成熟【JY.】(13)

【HTSS】一、会计的性质：社会性与技术性的统一【JY.】(13)

二、建立人力资本会计的障碍：观念的制约【JY.】(15)

三、建立人力资本会计的时机已经成熟【JY.】(17)

(一)人力资源会计：传统会计观念的突破【JY.】(17)

(二)企业所有权安排理论：人力资本会计的理论基础【JY.】(18)

(三)经济环境的需求：建立人力资本会计的动力【JY.】(18)

【HTH】第三章 人力资本会计的核算问题研究【JY.】(20)

【HTSS】一、人力资本会计的核算内容【JY.】(20)

二、人力资本会计的计量问题【JY.】(21)

(一)计量属性【JY.】(21)

(二)计量方法【JY.】(22)

三、人力资本会计核算举例【JY.】(23)

【HTH】第四章■人力资本会计的概念结构【JY.】(25)

【HTSS】一、财务会计目标【Y.】(25)

二、会计信息质量特征【JY.】(27)

(一)相关性【JY.】(27)

(二)可靠性【JY.】(28)

三、人力资本会计要素研究【JY.】(29)

(一)资产【JY.】(29)

(二)所有者权益【JY.】(30)

四、人力资本会计确认与计量理论分析【JY.】(31)

(一)会计的确认与计量【JY.】(31)

(二)人力资本会计信息质量特征【JY.】(32)

五、人力资本会计的报告【JY.】(33)

(一)在财务报表上披露【JY.】(33)

(二)补充披露【JY.】(34)

【HTH】第五章■建立人力资本会计的意义【JY.】(35)

【HTSS】一、人力资本会计的理论意义【JY.】(35)

(一)人力资本会计拓宽会计学的视野【JY.】(35)

(二)人力资本会计完善会计主体的经济内涵【JY.】(36)

(三)人力资本会计有助于构造一个人力资本与非人力资本相结合的 会计理论与方法体系【JY.】(36)

二、我国建立人力资本会计的现实意义【JY.】(37)

(一)股份合作制是我国建立人力资本会计的现实基础和推动力【JY.】(37)

(二)人力资本会计将促进股份合作制的完善与发展【JY.】(39)

【HTH】参考文献【JY.】(41)

结束语【JY.】(44)【HT4K】【WM】【LM】

【DM()】【HT】内容提要【DM】】

【SM()】【HT】论人力资本会计【SM】】

【WM】【JZ】【HT3H】内容提要【HT4”SS】【HJ70x】

本文采用演绎法，通过对现代企业所有权安排理论的分析，结合会计的性质，从财务会计的角度对人力资本会计进行研究。除引言外，全文分五章，各章主要内容如下：

第一章、现代所有权安排理论分析。现代企业理论认为，企业是一系列契约的联结点，是人力资本与非人力资本的特别合约。产权是订立契约的前提，所有权是契约的真实内容和客体。本章从产权的内涵出发，对企业所有权的涵义进行界定，认为企业所有权主体多元化。文中结合人力资本的产权特征，从理论上和实践上分析人力资本与非人力资本所有者共同分享企业所有权是企业所有权安排的发展趋势。

第二章、建立人力资本会计的思考。本章认为会计的性质是社会性和技术性的统一体，社会

性占主导地位。在会计社会性和传统“资本雇佣劳动”的企业制度的影响下，传统会计观念表现为非人力资本中心观，阻碍建立人力资本会计。随着人力资源会计的产生和发展为人力资本会计进行理论开拓，现代企业所有权安排理论为人力资本会计奠定理论基础，经济环境的需求为人力资本会计提供动力，建立人力资本会计的时机已经成熟。

第三章、人力资本会计核算问题研究。本章在讨论人力资本会计核算内容的基础上，分析人力资本会计的计量属性和计量方法，并举例对现行财务会计核算程序和人力资本会计核算程序进行比较。

第四章、人力资本会计的概念结构。与财务会计概念结构为基础，对人力资本会计的概念结构进行研究。财务会计的基本目标是决策有用性，而财务会计的具体目标(包括财务报表目标和其他财务报告目标)会随经济环境的发展而变化，人力资本会计目标是财务会计目标的具体化。以此为基础，本章对会计信息质量特征进行分析。而后对人力资本会计要素进行研究，着重讨论与人力资本会计相关的“资产”与“所有者权益”要素。本章在分析人力资本会计的确认和计量问题之后，简要讨论人力资本会计的报告问题。

第五章、建立人力资本会计的意义。本章在分析人力资本会计的理论意义的同时，着重结合我国的股份合作制经济，论述建立人力资本会计对我国企业制度产权创新的现实意义。

关键词■■■财务会计■■■人力资本■■■人力资本会计 [HT4K] [WM] [LM]

[DM()] [HT] 引■■■言 [DM()]

[SM()] [HT] 论人力资本会计 [SM()]

[HJ80x] [JZ] [HT3H] 引■■■言 [HT4" SS]

经济学家对人力资本的重视由来已久。早在十八世纪，英国古典经济学家亚当·斯密就提出人力资本的观念。他认为，“学习是一种才能，须接受教育，须进学校，须做学徒，所费不少。这种费去的资本，好象已经实现并且固定在学习者身上。这种才能，对他个人自然是财产的一部分。对于他所属的阶层，也是财产的一部分。工人增进的熟练程度，可和便利劳动、节省劳动的机器和工具同样看作社会上的固定资本。” [ZW()] (英) 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因分析》，郭大力、王亚南译，商务印书馆，1979年版，上卷第258页。 [ZW()] 随后的经济学家也对人力资本进行深入地研究。1960年，美国经济学家西奥多·舒尔茨发表题为《人力资本投资》的演讲，第一次明确提出人力资本的概念。舒尔茨认为人力资本对经济增长的作用远比物质资本和劳动力数量增加重要得多。1964年，美国著名经济

学家加里·贝克尔在其名著《人力资本》中，强调正规教育和职业培训都会形成人力资本，进一步拓展人力资本的概念。

传统的经济理论认为生产取决于生产要素的数量，包括资本、劳动、土地等。其中，劳动指人劳动能力的运用，是一种非常难以量化的要素。经济学家为了研究方便，他们把劳动看成是不含任何知识和技能的自然劳动形态，看成是简单劳动人数的总和。因此，在新古典经济理论中，资本和劳动是决定经济增长的关键要素，资本积累是经济发展的核心。不过，经济学家在用这类经济模型解释经济增长时却遇到很大的困难，经济增长的速度远远地超过资本和劳动的增长速度。其实，人的劳动包括体力劳动和智力劳动。随着机械化和自动化水平的提高，体力劳动逐渐被机器代替，智力劳动的比重不断上升。人们通常认为智力劳动有两种结果，一是劳动的内在化，形成人力资本；另一种是劳动的外在化，形成可与人分离的劳动符号化形态，表现为非物质非人力形态，我们称之为无形资本。因此，人力资本是体现在劳动者身上，以劳动者数量和质量表示的资本。劳动者经过教育、培训后，其劳动质量会有很大的提高，表现为人力资本水平提高。人力资本是现代社会发展的主要因素，是个人和社会

富足的主要来源。人力资本理论的发展是科技进步和经济发展的结果。第二次世界大战后，科学技术迅猛发展并大规模地转化为生产力，引起产业结构和劳动者性质发生根本性的变化。知识密集型的高科技产业、服务业和脑力劳动者的比例越来越大。脑力劳动者对经济增长的贡献主要依赖于他们所拥有的知识和技能。劳动者的知识和技能不是天生就拥有的。人力资本除了在系统正规教育中形成外，还必须进行在职培训等智力开发和投资，这使企业每年要花费大笔资金投资在人力资源的教育培训和智力开发上。例如，美国电报电话公司每年投资在人力资源方面的资金多达 13 亿美元，而国际商用机器公司(IBM)每年在这方面的投资也有 10 亿美元。企业对人力资源投资的增长速度不断加快，使管理者对人力资源有了新的认识

，从而使“人是最珍贵最有价值的资产”的呼声日益高涨。

会计学是经济学的一个分支，经济学是会计学的基础。许多会计的基本理论与方法都密切依赖于经济理论。传统会计不确认人力资源。随着人力资本理论的发展，特别是随着企业对人力资本的投资迅速增加，会计界为了缩小传统会计与经济理论之间的差距，以人力资本理论为基础，建立了新的会计学分支—人力资源会计。经过多年的研究，人力资源会计在理论上和实践上都取得了很大的成果。

现代企业理论认为，企业是一系列契约的联结点【ZW(】[美] 迈克尔·詹森、威廉·梅克林：“企业理论：管理行为、代理成本与所有权结构”载《所有权、控制权与激励》，上海三联书店，1998 年 3 月版，第 8 页。【ZW)】。企业合约与市场交易的其他契约不同之处是企业显贾邪 死臀竦睦 茫 恰叭肆 Ψ 时居敕侨肆 Ψ 时镜奶毛鸷显肌薄糧 W(】周其仁：

■ “市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约”，《经济研究》，1996 年第 4 期，第 71 页。【ZW)】。现代人力资本理论研究人力资本对经济增长的贡献时，只是将(非人力)资本的一些原理推广到对人力资本的分析上，使人力资本与非人力资本在形式上几乎没有什么区别。但是从市场合约的角度来研究人力资本，就不能不重视人力资本所具有的产权性质。在传统的“资本雇佣劳动”的企业制度下，非人力资本权益提供者独占企业的所有权。不过，这种情况已经逐渐改变。劳动者可以凭借自身的人力资本参与企业利润分配。例如，在西方发达国家具体形式有利润分享制，职工持股计划等。企业的产权结构发生重大变化，人力资本与非人力资本所有者共同分享企业所有权的趋势越来越明显。当然，这是因为人力资本在现代企业里的相对地位急剧上升，以及纯粹的财务资本的相对重要性下降。

人们通常认为，财务会计的对象是价值增值运动。其实，财务会计除了反映企业的价值增值运动外，还反映企业与有关集团的利益关系，主要表现为外部集团对企业的产权关系。“从某种意义上说，会计学是产权会计学”。【ZW(】胡玉明：“关于会计主体概念与资本成本理论的思考”，《财经研究》，1998 年第 4 期，第 58 页。【ZW)】人力资源会计只对企业的人力资源投资成本进行计量，忽略了劳动者自身的人力资产。因此，人力资源会计对人力资产的计量是不充分的。实际上，由于人力资源会计没有认识到人力资本所具有的产权性质，它没有也不可能计量劳动者自身的人力资产。因此，笔者建议建立人力资本会计，反映劳动者与企业的产权关系并计量劳动者的人力资产。

本文主要从财务会计的角度研究人力资本会计。笔者认为，人力资本会计是对企业内劳动者的人力资源资本化所形成的人力资本及相应的人力资产进行确认和计量的会计程序和方法。本文从现代企业理论出发，以现代企业所有权安排理论为基础，结合对会计性质的讨论，分析建立人力资本会计的可行性，并对人力资本会计的核算问题进行研究，试图在财务会计体系内建立适应人力资本会计的概念结构。本文最后阐明人力资本会计的理论意义和我国建立人力资本会计的现实意义。

将经济理论与会计理论相结合，不但要有深厚的经济理论基础，还要对会计有全面、深刻的理解。限于笔者学识，尤其理论基础的薄弱，文中难免存在肤浅、片面甚至不当之处，敬？

各位同仁指正。【LM】

【DM(】【HT】现代企业所有权安排的理论分析【DM)】

【SM(】【HT】论人力资本会计【SM)】

【JZ】【HT3H】第一章■现代企业所有权安排的理论分析 【HT4” SS】

现代企业契约理论认为企业是一系列契约联结点，是人力资本与非人力资本的特别契约。它包含三层含义：(1)企业的契约性；(2)契约的不完备性；(3)以及由此导致的所有权的重要性。【ZW(】张维迎：“所有制、治理结构及委托-代理关系”，《经济研究》，1996年第9期，第3页。【ZW)】企业契约的不完备，不但出现了企业所有权问题，而且意味着谁拥有所有权是重要的。对一

个企业契约而言，产权是订立契约的前提，企业所有权是它的真实内容和客体，是各参与人之间讨价还价(显性或隐性)的结果。

【HS2】【HTH】一、产权与企业所有权

【HTSS】(一)产权的内涵

从本质上讲，产权是由于物的存在及其使用所引起人与人之间相互认可的行为关系，它“是一系列用来确定每一个人相对于稀缺资源使用时的地位的经济和社会关系”。【ZW(】吕菲博腾、配杰威齐：“产权与经济理论：近期文献的一个综述”，《财产权利与制度变迁》，上海三联书店，1994年11月版，第204页。【ZW)】因此，人与物的关系是产权产生的直接原

因，而人与人之间的关系才是产权的本质所在。产权作为一种具有经济性质的权利，主要考察人们在使用资产过程中发生的经济和社会关系。产权在社会经济生活中具有重要作用。作为市场交易的基础，产权具有以下两个功能：第一，产权可以界定人们在经济活动中如何受益，如何受损以及他们之间如何进行补偿。因此，它能帮助一个人形成他与其他人进行交易的合理预期；第二，产权有助于实现外部性的内在化。外部性的根源在于由于资源的稀缺性导致人们对资源使用的竞争性需求。由于存在交易费用，外部性会导致市场失灵。产权作为一种社会工具，它规定一个人或其他人如何受益或受损以及如何补偿的权利，从而能为外部性较大地内在化提供动力。

现代产权理论的重要贡献是区分了产权与所有权的区别。所有权是指确定物的最终归属，表明主体对物独占和垄断的权利。所有权是同一物上不依存于其他权利而独立存在的财产权利，是最充分、最全面的权利。马克思曾明确地指出“垄断就是所有权”。【ZW(】《马克思、恩格斯全集》，商务印书馆，第1卷，第613页。【ZW)】虽然产权和所有权都含有依法占有财产权利的意思，但是它们之间存在明显的差别。第一，完备的 ?property rights)总是以复数的形式出现，它包括一组相互联系的权利，如使用权、收益权、转让权。如果一组权利完备地集中于一个主体，这时相当于所有权的内涵，即所有权(ownership)总是以单数的形式出现。第二，在实际经济生活中，产权可以分解。完整的产权一经分解，就不再与所有权具有对等的关系。产权的分解可以是使用权、收益权、转让权的分解，也可以是每一种权利更细致的分解。产权的可分解性使同一资源可以满足不同人在不同时间的需求，增加资源配置的灵活性。产权分解后，所有权将变得不完备，所有者对所有权的行使受到某种程度的限制。第三，产权比所有权具有更广泛的外延，例如，摆脱遭受侵害的权利也属于产权的范畴。

产权与所有权的差别表明产权的行使将受到限制。第一，这种限制来自产权的可分解性。产权的分解意味着同一产权结构内存在着多种权利，每一种权利只能在规定的范围内行使，超过这个范围会对他人造成损害，从而受到其他权利的限制。第二，这种限制还来自于人的理

性选择。由于人们之间的经济利益充满矛盾，产权的界定就是消除这些矛盾。如果产权的行使不受限制，行为人的决策后果所导致的外部性就难以内在化，极端自利的追求会导致人们之间冲突的激化，反而会损害个体本身的利益。因此，理性的个人在行使产权时总会自觉地考虑约束条件的限制。

(二)企业所有权

企业作为一个市场契约，它包括多个生产要素及其所有者。因此，企业不可能只有一个所有者。严格地讲，企业作为一个契约是没有所有者的。不过，企业所有权的概念在经济学中已经根深蒂固，我们只能尊重传统，对其内涵进行界定。

1.企业所有权的涵义

一般而言，企业所有权指“企业的剩余索取权与控制权”。【ZW(】张维迎：“所有制、治理结构及委托-代理关系”，《经济研究》，1996年第9期，第3页。【ZW(】剩余索取权指对企业收入扣除所有的固定合同支付后的余额的要求权。企业的剩余索取者一般指企业风险的承担者，因为剩余是不确定、没有保证的，在固定合同索取被支付前，剩余索取者什么也得不到。剩余控制权指契约中未特别指定活动的决策权。如前所述，企业所有权问题的产生是由于契约的不完备性。由于企业契约是不完备的，未来事件存在很大的不确定性，要使所有的要素所有者都得到固定合同收入是不可能的，这就是剩余索取权的由来。由于企业契约的不完备性，人们不可能事先预料到所有可能出现的情况。当出现合同未预料的情况时，伤了算，这就是所谓的剩余控制权。

企业剩余索取权的实现要依赖于相应的控制权。企业的控制权总是与决策相关，它通常会影响企业的剩余数额。因此，剩余索取权与剩余控制权的对称性安排能够实现企业效率的最大化。“如果拥有控制权的人没有剩余索取权，他就不可能有积极性作出好的决策。”【ZW(】张维迎：“所有制、治理结构及委托-代理关系”，《经济研究》，1996年第9期，第7页。【ZW(】

2.企业所有权主体多元化

企业是由各要素所有者签定的一系列契约的组合，各要素投入者必须对自己的投入要素拥有明确的产权。缔结契约的当事人都是独立、平等的产权主体，“没有产权的人是无权签定契约的”【ZW(】张维迎：“所有制、治理结构及委托-代理关系”，《经济研究》，1996年第9期，第4页。【ZW(】。现代契约理论表明，契约的达成是产权主体平等博弈的结果。因此契约当事人都有权从未来的活动中获取自己的权益，片面强调一方的产权权益不符合内在于市场经济的公平原则。不过，契约当事人受有限理性、信息不对称和外部环境的制约，在决策时会屈从对方的机会主义行为，导致博弈结果的不平等。然而，产权的内涵表明，在契约达成之前，参与博弈的主体在获利机会上是平等的，它并不能排除其他人分享企业所有权的可能。

投入企业的生产要素可以分为两类：人力资本和非人力资本。其中非人力资本包括实物资本和以无形资产形式存在的资本。如前所述，产权的核心是对人的行为、人和人之间利益关系的界定。科斯把影响他人损益的行为视为生产要素的权利。【ZW(】科斯：“社会成本问题”，载《财产权利与制度变迁》(中译本)，上海三联书店，1994年11月版，第52页。【ZW(】这表明：凡是能给企业带来损益或其利益直接受企业行为影响的行为人均能参加企业所有权的分配。企业的财富是人力资本和非人力资本共同作用的结果，人力资本虽然没有实物形态，但它和实物资本一样，是企业未来收入的源泉，是其所有者对自身进行累积投资的结果。因而人力资本也应视为投资品，它不仅要获得相当于要素价格的收入，还应拥有对投资风险的补偿及对自己产权权益的保护。从产权角度看，人力资本和非人力资本同是参加经济活动的产权主体，两者的差别不在于产权的性质，而在于产权权益的大小。

【HS2】【HTH】二、人力资本的产权特征

【HTSS】(一)人力资本的自然属性

人力资本的自然属性是指人力资本的所有权天然属于个人的特性。因此，人力资本的“腥”是独一无二的。非人力资本的所有权，即可属于个人，也可以属于共同体或国家，甚至不属于任何个人或团体。但是，人力资本的所有权，包括人的知识存量、技能、经验、健康等的所有权只能不可分地属于其载体，这个载体必须而且只能是“活生生的个人”。即使在马克思所设想的社会主义社会，一切非人力资本都归社会公有，市场也消亡，但还要默认不同等的个人天赋，默认不同等的工作能力是天然的特权。

受违背市场自由交易法则的法权和其他制度安排的影响，可能导致人力资本产权“残缺”，即在人力资本完备的权利束中有一部分权利可能被限制和删除。由于人力资本是一种“主动资产”(full-fledged asset)，它的所有者完全控制着人力资产的开发利用。当人力资本的产权束一部分被限制或删除时，其所有者可以把相应的人力资产关闭起来，使其经济利用价值一落千丈，甚至荡然无存。因此，人力资本需要激励，激励的内容就是“把人力资本开发利用的市场信号(现时的或预期的)传导给有关个人，由他或她决定在何种范围内，以多大的强度来利用其人力资本的存量，进而决定其人力资本投资的未来方向和强度”【ZW(】周其仁：“市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约”，《经济研究》，1996年第6期，第74页。【ZW)】。

(二)人力资本的特征

1.人力资本的可抵押性

虽然人力资本天然地属于其所有者，但是，人是社会性的动物，个人使用人力资本会受到限制。新古典经济学认为人是理性的，其动机和行为相一致。但现实社会却常常不满足这种假设条件。由于信息是不完全的，其分布不对称，未来具有不确定性。因此，人的理性总是有限，其选择也有限。他们预期的行动结果也可能不一致。个人行使人力资本追求自身利益最大化总会面临一系列约束条件。这意味着人力资本与其所有者并非完全不可分离。即使人力资本所有者天生具有机会主义倾向，这一倾向转化为行动总要受到限制。例如，雇员主观上可以索取高薪或任意退出企业。但他真正决策时要考虑其机会主义行为的后果。人的主观选择虽然是无限的，但其现实选择总是有限的。因此，人力资本具有一定的可抵押性。

2.人力资本的专用性

威廉姆森认为，“人力资本的专用性指工作中某些人具有专门的技术、工作技巧或拥有特殊的信息”。【ZW(】威廉姆森：“交易专用经济学讲座”，《经济工作者学习资料》，第50期。【ZW)】社会分工的发展加速知识积累的速度，使知识呈爆炸式增加。人们只能获取知识的一小部分。随着分工深入发展，人们只能在越来越窄的范围内寻求生产技术知识，“人们知道得越来越多的同时知道得越来越少”。【ZW(】汪丁丁：“知识社会与知识分子”，

《读书》，1995年第11期，第58页。【ZW)】为了协调人们的分工，人们还必须学习相互合作的知识——制度知识。企业的生产技术知识和制度知识分为三类：(1)不可交流的知识；(2)可交流但经济上不适合交流的知识；(3)可交流且经济上适合交流的知识。第(1)、(2)类知识构成人力资本的专用性，它是人们长期学习工作的结果。职工在一个企业工作多年后，会形成一部分只对这家企业有用的专用性人力资本。当职工因企业经营失败而破产或辞职离开这家企业，这部分人力资本就会化成乌有。因此，投入部分专用性人力资本的职工也实际承担企业一部分经营风险。

【HS3】【HTH】三、企业所有权安排分析

【HTSS】(一)企业所有权安排的影响因素

企业所有权安排是企业契约的主要内容，它的目的是为了实现剩余索取权和控制权的对应分配，以降低或消除各契约当事人的机会主义行为而造成的外部效应，实现交易费用最小化。

企业内部的机会主义行为来自不可分性和特异性【ZW(】张维迎：《企业的企业家一契约理论》，上海三联书店，上海人民出版社，1995年9月版，第17页。【ZW)】大家知道，企业实质是一种团队生产，其产出是团队成员共同努力的成果。每一个成员的个人贡献都不可能准确地观测和计量，从而不能按每个成员的真实贡献去支付报酬。因此每个成员在生产过程中都有了偷懒和“搭便车”的动机。由于技术上造成的道德风险不能从技术上予以解决，为了克服这类道德风险问题，应该从制度上把企业产权结构化，形成一种可监督的结构。尤其使某些人的职能专业化，专门监督其他要素所有者的工作业绩，包括精力、热情、工作态度、产出等，即赋予监工一系列决策权。为了克服监工的偷懒，借助产权安排赋予监工相应的剩余索取权，使之有动力去监督其他成员的行为和努力程度。这样，监工就充当企业所有者

▪
但谁有资格充当监工呢？这主要取决于要素所有者投入资产的专用性。企业内部的特异性指资产专用性。如果交易中包含一种专用性投资，则事先的竞争将被事后的垄断或买家独家垄断所取代，从而导致将专用性资产的准租金攫为己有的“机会主义”行为。【ZW(】张维迎：《企业的企业家一契约理论》，上海三联书店，上海人民出版社，1995年9月版，第17页。【ZW)】由于契约的不完备，专用性的投资不可能完全契约化，企业内的权威会影响资产专用性投资而产生的准租金的分配。资产专用性实质是一种“套住”(lock-in)效应，它以资产的非流动性表示，即资产由于进入或退出企业的交易费用或不可转换的人力资本的积累而难以流动。要素所有者投入企业资产的专用性程度是不同的。一般来说，偷懒的动机会随着资产专用性的增加而减少，监督的动机随着资产专用性的增加而增加。投入通用性资产或资产专用性低的要素所有者不会在乎其他成员的行为，他们可以通过退出企业对其他成员实施控制。如果他们退出企业，由于存在“少数谈判问题”(small numbers bargaining problem)，企业其他成员更换或重新签订合同时，交易人数变得较少，从而增加交易的搜寻和等待成本，导致交易费用上升。因此，资产专用性强的一方不得不承担没有资产专用性或资产专用性低的一方的机会主义行为所带来的成本。这样会限制人们对专用性资产的投资。因此，资产专用性的要素所有者希望有监督权，规定资产专用性低的所有者的职责，以便对他们进行监督。此外，资产专用性是一种私人信息，它不易被外界观测。让其所有者分享企业所有权，就会激励它对专用性资产的投资，从而提高企业的效率。

(二)企业所有权安排的演进及趋势

如前所述，企业是市场里人力资本与非人力资本的特别合约，其要素所有者都是平等的产权主体，都有权分享企业的所有权。企业最终所有权安排取决于人力资本与非人力资本的谈判力。人力资本与非人力资本的产权特征及其对环境的适应性是决定谈判力的主要因素。其中资产专用性是决定性因素。随着社会经济的发展，非人力资本的表现形式从实物型向证券型发展，其资产专用性程度不断降低。而随着专业化的发展，人力资本的资产专用性程度却不断提高。企业所有权安排必然由非人力资本所有者独占企业所有权向人力资本与非人力资本所有者共同分享企业所有权方向发展。

企业具有不同的具体形态，表现为业主制企业，合伙制企业和股份制企业。从企业组织形式的发展史看，业主制企业和合伙制企业是最早出现的企业组织形式。但股份制企业一经出现，就体现出强大的生命力，成为世界经济的主导形式。随着股份制企业由支薪制向分享制发展，企业所有权安排也由股东独占企业所有权向人力资本与非人力资本共同分享企业所有权发展。

早期的业主制企业或合伙制企业是由一个人或几个人出资兴办。业主投入的非人力资本主要体现为实物型资产，其流 越喜睿 (3)乙抵鞅匍云涓釜瞬撇 云笠档恼 奄和耆 鸪巍？如果企业经营失败，出现资不抵债的情况，业主或合伙人要用其全部财产，包括其家庭全部财产承担债务清偿责任，其中合伙人还要承担连带责任。经营责任的无限性决定了业主要承

担全部风险。另一方面，业主制和合伙制企业规模较小，生产结构单一，业务简单，对雇员的知识技能要求不高。他们的知识技能具有很强的通用性和流动性。因此，在这类企业组织中，业主或合伙人独占企业所有权。这也是古典企业“资本雇佣劳动”制度的典型。

为了适应现代工商企业大规模经营以及协调成千上万成员的需要，出现了股份制企业。它逐渐成为现代企业的主导形式。最初的股份制企业总是由大股东出任高层经理人员。当公司的规模不断扩大，业务日益复杂，由大股东担任高层经理的作法无法适应经济发展时，企业的经营管理只能由支薪的专业经理负责，出现了所有权与经营权分离的现象。新制度经济学派认为，制度的发展具有路径依赖的特征，即在制度变迁中存在报酬递增和自我增加的机制。制度变迁一旦走上某一路径，它的既定方向会在以后的发展中得到自我强化，“人们过去作出的选择决定他们现在可能的选择”。在古典企业里，业主或合伙人是企业的所有者。因此，股份制企业的股东也成为企业的所有者，拥有企业的财产所有权。体现在公司治理结构中，股份制企业的治理结构由股东大会、董事会和经理部门组成。股东大会是企业的最高权力机关，由董事会和经营部门组成的经营者阶层必须依附于所有者，接受所有者的委托，作为所有者的代理人，为所有者的利益服务。

随着股份制企业规模的进一步扩大，股权更加分散，单个股东所持股份占企业总资本的比重下降。股权的分散使股东对企业的控制越来越难，企业的控制权逐渐转移到经理阶层，出现了“经营者控制现象”。股权分散，使单个股东的持股比重下降，仅依自身力量无法对企业进行控制，必须有许多股东联合起来才能实现这一目的。但是，股东们的利益是不同的，即使他们能达成协议，其成本也可能太高。由于证券市场的迅速发展，股东拥有股票的流动性很强，当股东对管理部门不满意时，更多采用“用脚投票”，把持有的股票出售。另一方面，企业面临的外部不确定性而造成的经营风险要求经营者阶层必须拥有随机处置权，使他们能根据形势的要求，灵活机动地进行经营管理。若将其提交股东大会表决，不但费时费力，而且可能毫无结果，这将对企业的发展造成不利影响。此外，委托投票机制的存在，使经营者阶层能轻而易举地获得足够多的投票权，使自己或相关人员进入董事会，从而拥有控制权。控制权转移到经营者后，经营者有权决定企业经营成果的分配，支配着企业的经营剩余。而股东无法对经营者的偷懒无能和侵蚀股东权益进行相应的监督和惩罚。为了解决经营者的激励问题，股东一般让经营者分享一部分经营剩余。这样由股东对经营者的让渡一部分所有权。

随着信息技术的发展，企业组织结构扁平化，决策权逐渐分散。对于普通劳动者而言，在进入企业之前就必须接受大量的教育，掌握一般的知识和技能。进入企业之后，还要掌握特定组织的内部结构、内部结构的各组成部分的特征与关系、企业与外部环境的关系以及特定的知识与技能，并且随着在同一企业工作时间的延长，这一部分的人力资本也积累得越多。在实践中，劳动者总是不能频繁更换工作，这样使他们密切依赖企业的长期发展与成功。从另一方面看，股权的分散使股东失去了对企业的控制权，经营知识的专门化限制股东成为经营者。股东购买的股票的目的是为了获取投资收益，包括股利和股票买卖差价。证券市场的高度发达使股东能通过出售股票迅速逃避企业风险。因此，随着股份制企业的发展，股东的非人力资本流动性增加，资产专用性变弱，能迅速逃离企业经营风险，而人力资本流动性变弱，资产专用性变强，承担较多的企业风险，人力资本与非人力资本所有者共同分享企业所有权的趋势将进一步增强。

总之，产权保护的细化，对人力资本产权权益的重视是市场经济发展到一定阶段的内在制度要求。未来的知识经济时代可能进一步强化这种制度要求。人力资本分享企业所有权，不是侵犯了非人力资本所有者的产权，而是非人力资本所有者为了得到更多的产权收益而作出的主动让步，是其理性选择的结果。舒尔茨说：“劳动者变成资本家并非传说中因为公司所有权扩散所致，而是由于他们获得具有经济价值的知识和技能的结果。”【ZW()】[美] 西奥

多.W.舒尔茨：《论人力资本投资》，吴珠华等译，北京经济学院出版社，1990年12月版，第3页。〔ZW〕〔LM〕

〔DM〕〔HT〕建立人力资本会计的思考〔DM〕

〔SM〕〔HT〕论人力资本会计〔SM〕

〔JZ〕〔HT3H〕第二章■建立人力资本会计的时机已经成熟〔HT4”SS〕

人力资产是企业最重要资产的观念已经被广泛接受。但是，人力资产至今仍然游离在企业资产之外。“在公司年度报告的总经理致股东的信函中，通常有这 勿疾渐仙 L 傅幕埃骸 ？们的全体职工是公司最重要最宝贵的资产。”但是，翻过这一页信函后，人们会问：‘作为最重要最宝贵的人力资产，为什么没有反映在报表之中’。”〔ZW〕〔美〕布诺默特：“人力资源会计”，转引 陈今池《现代会计理论概论》，立信会计出版社，1993年7月版，第320页。〔ZW〕另一方面，人力资本地位的上升使企业的产权结构发生重大变化，人力资本与非人力资本所有者共同分享企业所有权的趋势越来越明显，而财务会计却没有及时反映劳动者的产权权益。其实，在现行财务会计理论框架内建立人力资本会计是可行，唯一的障碍是人们的观念。可以说，目前建立人力资本会计的时机已经成熟。

〔HS2〕〔HTH〕一、会计的性质：社会性和技术性的统一

〔HT4”SS〕传统上人们认为会计是一种技术手段，其存在的目的在于传递信息，报告主体的

经营活动和成果。利特尔顿和佩顿在其名著《公司会计准则绪论》中，认为会计是“提供关于某个企业的财务数据，加以归集和排列，以满足管理当局、投资者和社会公众的需要”。

〔ZW〕Littleton and Paton:On Introduction Corporation Accounting Standards.1940，第6页。转引自刘峰：《会计准则研究》，东北财经大学出版社，1996年9月版，第56页。

〔ZW〕会计的技术性在实务中的表现十分明显。例如，财务会计循环就是周而复始的数据处理过程。随着近几十年来电子计算机在会计信息处理中应用，会计的技术属性体现的更明显。

既然按照传统观念，会计是一种技术手段，表现为技术性，那么，作为规范和指导会计实务的会计原则和会计准则也是纯粹的技术，其存在的目的是使会计实务处理达到科学合理。而且，会计应该能建立一套首尾一致的理论结构，检验和指导会计准则的制定，使会计准则达到完善，使之有序、系统和内在一致。各国(尤其是发达国家)的准则制定机构都投入大量的人力、物力、财力，研究用来指导和检验会计准则制定的财务会计概念结构，但是，由于财务会计概念结构在研究过程中受到利益集团的牵制，其结果不尽人意。以美国会计准则委员会(FASB)制定的财务会计概念结构为例。前4份财务会计概念结构主要论述基本或抽象的理论概念，还相对比较容易处理。一旦进入后几项较具体的确认、计量和报告等项目的研究，就遇到了强大的阻力。某些项目在较长的时间内不能达成正式的结论，一拖再拖，悬而未决。FASB的高级顾问罗伯特·斯特林教授公开抱怨，概念结构的后期研究遭到外界 旁嚼丛角？烈的抵触，因而 FASB 可能无法完成这一计划。由于无法形成首尾一致的理论结构，只能采取

零敲碎打的方法制定会计准则。完善的会计准则，只是可望不可及。因此，会计的技术性受到人们普遍的质疑。

其实，会计不仅仅是传递信息的工具。人们从事经济活动的主要目的是获取经济利益，使自己的经济效益最大化。会计的作用是对经济活动的过程和结果进行计量，并计算经济效益。这是经济利益在不同利益主体之间进行分配的基础。企业作为一系列契约的联结点，各要素所有者都放弃各自要素的产权，而企业则获取这些要素的产权。作为交换，各要素所有者获

得对公司的一系列控制权和索取权，并承担相应的风险。理性的个人总是追求自身经济利益的最大化，并降低获取收益的风险。因此，作为利益分配基础的会计信息具有经济意义。不同的会计信息会有不同的影响，即会计信息具有经济后果，它会影响不同利益集团的利益及相应的决策。有关利益集团为了取得有利于本集团的会计信息，它们之间必然存在利益斗争和冲突，最终的会计信息是它们之间利益斗争和冲突妥协的结果，体现不同利益集团的力量平衡。“会计的社会性主要源于与它所反映的各有关利益集团之间客观存在的利害关系及利益冲突”。【ZW(】汪一凡：“论会计的社会性与技术性”，载《广义管理会计研究》，厦门大学出版社，1995年版，第167页。【ZW)】在企业创造的财富中，主要由投资者、债权人

、政府和雇员“四马分肥”。会计处理模式和会计方法的某些变化，都会造成会计信息的变化，从而打破原有利益分配格局的平衡，导致财富的重新分配。由于某项会计准则对某些利益集团产生有利或不利的影 响，它受到批评或支持也就在所难免的。由于强势集团的存在，现实的会计准则不一定是完美的，从而其经济后果也不是最公允的。

因此，会计一方面表现为技术性，另一方面表现的社会性，是社会性和技术性的统一体。不过，会计所涉及的这两个属性并不是平行的，而明显地表现为主从关系。其中社会性占主导地位，它决定了会计应该“做什么”。而技术性大致与“怎么做”有关。社会性的主导作用体现在会计准则制定上。各有关利益集团的要求反映在会计准则的制定过程中，并达到一定的平衡，从而通过会计准则对会计信息起规范和限制作用。随着社会经济环境的变化，利益集团之间的力量对比也随之变化。当原有的力量平衡被打破，新的力量平衡产生时，某些会计准则就会被修订。“在实实在在的经济利益面前，理论的说服力有时是苍白虚弱的。从这个角度看，一套首尾一致、严密的、能够指导和规范会计实务并且相对稳定的财务会计概念结构似乎只存在地平线上。”【ZW(】汪一凡：“论会计的社会性与技术性”，载《广义管理会计研究》，厦门大学出版社，1995年版，第171页。【ZW)】可是，目前的会计理论研究却侧重于会计的技术性上，主要表现为试图建立一套首尾一致的概念结构，指导制定完善的会计准则，从而导致“良好”的会计实务。由于受到社会性的干挠，理论和现实的差距十分巨大，并且无法解释现行会计实务中的种种弊端。

因此，在会计理论研究中，应该把会计的社会性与技术性分而治之，使之协调发展。会计的社会性研究主要从社会环境的角度描述会计的当前状况，预见会计的发展趋势，其研究重点是会计系统的外部环境；而会计的技术性主要围绕着会计信息的处理过程展开，表现为一种关于“分类”的技艺，其研究重点是会计系统的内部结构。当会计将社会性和技术性分开协调研究，我们可以发现两者互相促进：前者为后者提出课题要求，后者为前者提供方法或手段。这样，就能形成比较清晰的会计理论框架。

【HS2】【HTH】二、建立人力资本会计的障碍：观念的制约 【HT4”SS】

如前所述，企业的所有权指剩余索取权和控制权。所有者在企业的权利是多种多样的。从会计角度，主要以所有者权益反映企业的剩余索取权。所有者权益是一种剩余权益，它不像资产、负债等要素可以单独计量。在数量上，它通常是资产减去负债的净额。所有者权益的计量依赖于相应的权益理论。当前代表性的权益理论有两种：所有权理论和主体理论。在所有权理论下，企业不论在持续经营或停业清算时，其净资产的所有权均归属于所有者(指非人力资本权益提供者)。例如，在股份有限公司中属于股东。在主体理论下，企业在持续经营中，其资产的占有、使用、处置权利均属于一个企业作为独立经营主体和会计主体本身。由于现代公司组织的迅速发展，人们认识到企业是具有独立人格的存在主体(这也是被法律和制度认可的事实)，企业并非与其所有者的存在相同。因此，当前的会计理论倾向于接受主体理论。

如前所述，会计是社会性和技术性的统一体，会计总是为占统治地位的 利益集团服务的。传

统的企业制度是“资本雇佣劳动”。在“资本雇佣劳动”的企业制度下，非人力资本权益提供者是企业唯一的所有者，企业被认为是实物资产的集合体。与此相适应，传统的会计观念体现为（乔肆时局行墓邨捌程沟幕峒铺速抵饕苑乔肆时？尤其是实物资本）为中心，整个会计理论体系、概念体系和核算体系都突出非人力资本的核心地位。”〔ZW（〕张蕊：“人力资本中心观的确立对会计理论体系的挑战”，《财会通讯》，1998年第1期，第3页。〔ZW〕〕由于非人力资本权益提供者是企业的唯一所有者，他在企业处于中心支配地位，会计实务广泛采用所有权理论。现行会计实务在很大程度上是建立在所有权理论之上。在所有权理论下，企业的资产是非人力资本权益提供者的资产，企业的负债是非人力资本权益提供者的负债，所有者权益代表非人力资本权益提供者对企业净资产的要求权。非人力资本权益提供者的目的是追求利润和自我资本增值。会计的重心就是为这个目的服务。由于企业的资产是以非人力资本权益提供者的所有权定义的。而人力资本天然地属于其所有者，人力资本无法转让或继承，企业只拥有人力资本的使用权。从非人力资本权益提供者的角度，人力资本不是企业的资产。另一方面，所有者权益主要反映非人力资本权益提供者的自有资本，由于人力资本不是非人力资本权益提供者“自己”的资本，人力资本自然无法成为所有者权益的一部分。

如前所述，企业是一系列契约的联结点。契约各参与者都向企业投入一定的生产要素，以换取相应的权利，包括获取固定或剩余的合同收入。由于各要素所有者的收益都依赖于它们之间的密切合作，企业实际上是一群利益相关者的集合体，非人力资本权益提供者只是其中之一，企业的存在并非与其所有者相同。因此，按现代企业理论，会计理论界应倾向于接受主体理论，即负债是企业的负债，资产代表企业收受特定物品和服务或其他利益的权利。在主体理论下，会计的恒等式为“资产=负债+所有者权益”。在这一等式中，负债与所有者权益处于同等地位，只不过负债是企业特定的义务，而所有者权益是一种剩余权益。人力资本作为企业未来经济利益的来源之一，它明显具有资产的属性。所有者权益是对企业未来剩余经济利益的要求权，当人力资本与非人力资本所有者共同分享企业的所有权时，人力资本所有者拥有对企业未来剩余经济利益的要求权，人力资本就成为所有者权益的一部分。

总之，传统的“资本雇佣劳动”制度认为非人力资本权益提供者是企业唯一的所有者，会计的社会性决定了所有权理论成为会计实务的基础，使人力资本无法进入财务会计体系。现代企业理论的发展表明，企业是一系列契约的联结点，是一群利益相关者的集合体，主体理论必将代替所有权理论。当人力资本的地位上升，分享企业的所有权，劳动者的人力资源实现资本化，建立人力资本会计的时机已经成熟。

〔HS2〕〔HTH〕三、建立人力资本会计的时机已经成熟〔HT4”SS〕

（一）人力资源会计：传统会计观念的突破

在西方，人力资源会计被定义为“把人的成本和价值作为组织的资源进行的计量和报告”，〔ZW（〕〔美〕埃里克·G·弗兰霍尔茨：《人力资源管理会计》，陈仁栋译，上海翻译出版公司，1986年版，第1页。〔ZW〕〕是“鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序与方法”〔ZW（〕Edwin H.Caplan & Stephen Landekich, Human Resource Accounting, National Association of Accountants, 1974年，第2页。〔ZW〕〕人力资源会计包括人力资源成本会计和人力

力资源价值会计。人力资源成本会计是“为取得、开发和重置作为组织资源的人所引起的成本的计量和报告”。〔ZW（〕〔美〕埃里克·G·弗兰霍尔茨：《人力资源管理会计》，陈仁栋译，上海翻译出版公司，1986年版，第3页。〔ZW〕〕它单独计量与人力资源有关支出，将

其资本化，按受益期转为费用，从而更符合配比原则，并具体提供与人力资源有关支出及摊销状况的信息，为管理当局及其报表使用者提供有关人力资源管理方面的信息。人力资源价

值会计是“将人作为有价值的组织资源，而对它的价值进行计量和报告的会计程序”。【ZW() 陈仁栋、姚立中主编：《人力资源会计》，厦门大学出版社，1991年4月版，第93页。【ZW)】它以劳动者创造的价值为基础，对人力资源的价值进行充分计量，促进管理当局注重对人力资源的投入与开发。

不过，人力资源会计具有明显的局限性。首先，人力资源成本会计只把企业对人力资源的投资资本化，只是对原有会计核算程序的改革，并未突破传统会计的范围。其次，虽然人力资源价值会计在一定程度上克服人力资源成本会计的局限性，但是它对人的价值进行计算的各种方法在实务中难以操作。第三、无论是人力资源成本会计，还是人力资源价值会计，都忽略劳动者对人力资本的产权收益。

尽管如此，人力资源会计突破了传统的会计观念，为建立人力资本会计进行理论开拓。传统会计认为，把“人”作为会计对象，以货币进行计价，有损于人的“尊严”，是不尊重“人格”的表现，是侵犯“人权”的行为。其实，在市场经济条件下，人们从事特定经济活动总是追求一定的经济利益，追求经济效益的最大化。把“人”视为组织有价值的资产，对“人”的价值进行确认和计量，使企业认识到“人”的价值，从而尊重人才，并加强对人力资源的投资。此外，传统会计认为衡量和评价“人”的价值没有客观标准，而人力资源价值计量理论的研究表明，人力资源的价值同样可以通过各种方法进行货币计量。

(二)企业所有权安排理论：人力资本会计的理论基础

如前所述，经济学是会计学的基础，许多会计基本理论密切依赖于经济理论。现代企业理论的发展极大地推动会计理论的完善与发展。

现代企业所有权安排理论对企业所有权的内涵重新界定，使会计界对所有者权益的性质有了新的认识，在传统的“资本雇佣劳动”制度下，非人力资本权益提供者是企业唯一的所有者。企业的所有权代表所有者(指非人力资本权益提供者)对企业财产依法享有使用权、转让权、收益权和处置权。与此相适应，所有者权益代表企业所有者对企业净资产的要求权。如前所述，现代企业理论认为，企业所有权是剩余索取与控制权的统称，所有者权益反映所有者拥有的剩余索取权，代表所有者对企业未来剩余经济利益的要求权。现代企业所有权安排理论认为企业的所有权主体多元化，劳动者的人力资源也应资本化，分享企业的所有权，成为企业所有者之一，从而为人力资本进入所有者权益项目提供理论依据。

(三)经济环境的要求：建立人力资本会计的动力

从理论上说，将人力资本会计引入财务会计体系是可行的。不过，将人力资本会计引入财务会计体系仅依靠理论上的支持是不够的。会计具有社会性，对现行财务会计体系的修改会影响众多利益集团的切身利益，从而遭到他们的抵制。回顾会计发展史，我们可以看到会计的发展动力主要来源于两方面：一是社会经济环境的变化，二是会计信息使用者需求的变化。前者要求财务会计不断将新的变化的经济业务反映出来，以体现和强化会计反映的基本功能。后者则要求财务会计努力满足信息使用者的需求，以提高财务会计在经济决策中的作用，保持其旺盛的生命力。但是，社会经济环境的变化是决定会计发展的主要推动力量。“会计的发展是反应性的，也就是说，会计主要应一定商业需要而发展，并与经济的发展密切相关。”【ZW() [美] 查特菲尔德：《会计思想史》，文硕、董晓柏译，中国商业出版社，1989年10月版，第2页。【ZW)】

如前所述，人力资本与非人力资本所有者分享企业所有权的趋势已经越来越明显，而财务会计却没有反映这种趋势，导致劳动者的产权权益时常被侵犯。自80年代以来，美国兴起一股

“恶意收购”的浪潮。由于收购者提供的价格一般都在原股票价格的50%到一倍以上，被收购公司的股东都发了大财。股东也乐意接受“恶意收购”。但是，股东接受“恶意收购”的短期获利行为，往往与企业长期发展相违背，损害了劳动者及其利益相关者的利益。因为恶

意收购者高价收购被收购企业的股票，然后重组高层管理人员，改变企业的经营方针，并解雇大量工人。哈佛大学经济学家史来佛(Andrei Shleifer)和沙默斯(Lawrence Summers)对美国“环球航空公司”(TWA)被“恶意收购”的案例研究表明，TWA 股东收益的增加是由公司

工人工资减少额带来的，后者是前者的 1.5 倍。【ZW】崔之元：“美国二十九个州公司法变革的理论背景”，《经济研究》，1996 年第 4 期，第 36 页。【ZW】也就是说，“恶意收购”只代表财富的重新分配，并不代表财富的创造。其实，股东的一部分收益属于劳动者未来的产权收益，其金额是劳动者未来收益的折现值。由于恶意收购公司提前支付劳动者的产权收益(被股东侵占)，它购买被收购企业后，一般要重新签定劳动雇佣合同，解雇工人或降薪，从而侵犯劳动者的产权权益。人力资本会计把人力资本价值和人力资本的产权权益体现在财务报表上，向外界表明企业价值的一部分属于劳动者的未来收益，反映劳动者与企业的关系，从而维护劳动者的产权权益。【LM】

【DM】【HT】人力资本核算问题研究【DM】

【SM】【HT】论人力资本会计【SM】

【JZ】【HT3H】第三章 人力资本会计的核算问题研究 【HT4” SS】

将人力资本会计引入财务会计核算体系，一方面，人力资本会计必须遵循财务会计基本核算原理与方法；另一方面，人力资本会计也将对财务会计的核算产生影响。

【HS2】【HTH】一、人力资本会计的核算内容 【HT4” SS】

如前所述，人力资本会计是对劳动者人力资源资本化形成的人力资本及相应的人力资产进行确认和计量的会计程序与方法。因此，人力资本会计的核算内容包括两方面：人力资产和人力资本。

人力资产指劳动者投入企业的、能为企业带来未来经济利益的人力资源。人力资产价值存在于人力资源能为企业提供经济贡献和服务潜能。为了正确反映组织人力资产价值的变化，设置“人力资产”帐户。当职工进入企业时，根据协商确定的价值记借方；当职工调出、退休、死亡时记贷方。而且，企业要根据重估增减值对“人力资产”帐户进行调整。该帐户余额在借方，表示期末人力资产结余数。

人力资本是劳动者将其人 试赐度脍笠底时净 纬傻娜丁姪K 砒投 晒涤衅笠档 乃？

有权。企业中的人力资本通过设置“人力资本”帐户进行核算。“人力资本”帐户属于权益性帐户。当劳动者被录用时，企业根据对人力资源协商确定的价值记贷方，职工调出、退休、死亡而脱离企业时记借方。而且，企业要定期对人力资本进行重估，并根据重估增减值对“人力资本”帐户进行调整。该帐户余额在贷方，表示企业期末劳动能力形成的资本额。

人力资本与人力资产是相对应的概念。劳动者将人力资源投入企业，取得企业部分的所有权。一方面，它构成了人力资本所有者对企业的权益——人力资本；另一方面，它形成了企业的资产——人力资产。因此，相应的会计处理为：当劳动者进入企业，应根据协商确定值，借：人力资产，贷：人力资本。只有劳动者在脱离企业或因其能力变化并经重估时，才能作相应的变动。

【HS2】【HTH】二、人力资本会计的计量问题 【HT4” SS】

向信息使用者提供量化的信息，是财务会计系统实现其目标的直接手段。而生成量化信息的过程，就是财务会计的计量。将人力资本会计引入财务会计体系，首先要研究人力资本会计的计量问题。

(一) 计量属性

会计的计量属性(Measurement Attributes)是指会计要素可计量的某一方面的特性或外在表现形态。

经济交易或事项可以从多个方面予以货币计量,从而具有不同的计量属性。美国会计准则委员会在其概念结构研究中,列举了五种可能的计量属性,它们是:〔ZW(〕 FASB: S FAC NO.5 1984 Para.67,转引自林志军:《会计的假定·原则·准则》,经济科学出版社,1988年7月版,第102页。〔ZW)〕

- 1.历史成本:资产获取或制造完工之时企业实际付出的现金或现金等值;
- 2.现行成本:现在获取原有资产或重置相同资产将要支付的现金或现金等值,有时也称重置成本;
- 3.现行市价:在正常清算情况下销售某项资产时可望获得的现金数额或其他等值;
- 4.可实现(清偿)净值:资产在正常业务过程中可望变为非贴现的现金数额或其他等值;
- 5.未来现金流量的现值(或贴现值):资产在正常业务进程中可望变换成未来现金流入的现值或贴现值减去为实现这一流入所需的现金流出值的现值。

由于每一个会计要素都有多种属性可以计量,在编制财务报表之前,必须确定应予以计量的属性。

如前所述,会计具有社会性。财务报表信息是各利益集团进行利益分配的基础,可靠性是其主要特征。众所周知,历史成本计量是以过去的交易或事项为基础。拙论《论杀屠场导式?易决定,在市场交易中经过检验,基于交易双方所认可,因而它具有较大的可靠性,能反映经济活动的原始轨迹。由于历史成本最能满足财务报表信息质量特征的要求,它一直是财务会计最惯用的计量属性,历史成本原则也成为财务会计的基本原则之一。将人力资本会计引入财务会计体系,必须遵循历史成本原则,以历史成本作为计量属性。这样,才能保证人力资本会计信息的可靠性。

(二)计量方法

会计计量过程需要运用相应的计量方法与程序,它离不开各种计算、估计、分配和摊销等技术方法。会计的计量方法包括直接计量和间接计量。前者依一定的标准或属性,将被计量客体直接加以量化,而后者是在直接计量的基础上,借助计算(如加、减、乘、除等)推算出计量客体的数量特征。虽然财务会计一直以直接计量为主,但是间接计量也是会计计量方法的重要组成部分,例如,固定资产折旧,无形资产摊销等。

历史成本是以取得资源而牺牲的现金或现金等值来计量。如果以现金取得资源,则获取日支付的现金或承诺支付的现金即为历史成本。如果以非现金资产取得资源,则被交换资产的现金等值即为获取资产的历史成本。由于实物资产一般都有市场交易价格,而获取日的市场价格就是该项资产的历史成本。如前所述,人力资源天然地属于个人,不能与其所有者分离,因此,人力资源不能进行交易,没有市场价格,会计人员无法直接确定人力资产的历史成本。

如前所述,企业是市场里人力资本与非人力资本的特别合约。劳动者投入人力资本,非人力资本权益提供者投入货币及以各种实物资产表现的货币资本。劳动者和非人力资本权益提供者作为企业的共同所有者,对企业利润按约定的比例进行分配。在这个特别的契约里隐含了契约双方对人力资本都认可的协商价值。只有这样,契约双方才能确定利润的分配比例。由于已知货币资本的评估价值,我们可以根据利润分配比例计算人力资本的价值。假设实收资本(指非人力资本)为 m ,其分享利润的比例为 n ,那么人力资本的价值为 $[(S_X) m(1-n) + n (S_X)]$ 。当然,企业内人力资本的价值也会发生变化。除了劳动者进入或退出企业外,企业还会根据人力资本对企业的贡献对人力资本的价值进行重新评估。此时,根据双方重新签定的契约中所确定的利润分配比例和实收资本的价值计算新的人力资本价值,并相应调整企业人力资本的价值。

【HS2】【HTH】三、人力资本会计核算举例 【HT4” SS】

将人力资本会计引入财务会计体系进行核算时，要注意两点：

第一，劳动者可能具有双重身份，即劳动者凭借人力资本分享企业利润时，还拥有该企业的股票。在进行会计核算时，劳动者的两种身份是相互独立的。作为股东之一，劳动者以货币或实物对企业进行投资，在“实收资本”帐户进行核算。作为人力资本所有者向企业投入人力资本，在“人力资本”帐户中进行核算。

第二，劳动者的劳动报酬有两部分：工资和劳动分红。对于劳动者这两部分收入，会计处理是有差别的。劳动者的工资是企业生产过程中的耗费，作为费用处理。劳动者的劳动分红，是劳动者凭借人力资本参与利润分配，其会计处理与股利一样，作为利润分配。

在我国劳动者以人力资本进行参股的企业越来越多。山西省大同秦嘉实业集团股份有限公司实行的“劳力股”就是其中之一。该公司是从秦嘉山村的集体煤炭企业发展起来。1989年，秦嘉山村组建股份有限公司，其股份有三部分：资产股、资金股、劳力股，每股1000元。

各

股分别是：资产2000股，资金800股，劳力1000股。该公司的章程规定，“凡在本公司有劳

力股者，均属本公司股东，享有与本村户籍股东的同等权利。”该公司的劳力股的具体做法是从1983年开始补算。从1989年起开始每人每年出勤300天以上折1股。假设1989年年底增加

劳力股200股，年底每股分红100元。下面，我们按现行财务会计程序和人力资本会计程序分

别对其进行处理。

【HTH】~~===~~按现行财务会计程序~~=====~~按人力资本会计程序

【HTSS】①股份改组：

【HT】借：有关资产帐户~~===~~【WB】2,800,000~~===~~【WB】借：有关资产帐户~~===~~【WB】2,800,000

~~===~~贷：实收资本【DW】~~===~~2,800,000【DW】~~===~~贷：实收资本【DW】~~===~~2,800,000

~~===~~【DW】~~===~~【DW】借：人力资产【DW】1,000,000

~~===~~【DW】~~===~~【DW】~~===~~贷：人力资本【DW】~~===~~1,000,000【LM】

【HT4”】②年底劳力股增加

【HT】不做分录【DW】~~===~~【DW】借：人力资产【DW】200,000

~~===~~【DW】~~===~~【DW】~~===~~贷：人力资本【DW】~~===~~200,000

【HT4”】③年底分红

【HT】借：利润分配—应付股利~~===~~【WB】280,000~~===~~【WB】借：利润分配—应付股利~~===~~【WB】280,000

~~===~~贷：现金【DW】~~===~~280,000【DW】~~===~~?劳动分红【DW】120,000

借：有关成本费用项目【DW】120,000【DW】~~===~~贷：现金【DW】~~===~~400,000

~~===~~贷：现金【DW】~~===~~120,000

$$[(1,000+200) \times 100 = 120,000]$$

【HT4”】从以上两种会计程序的对比，我们可以看出两种会计程序存在明显的差别：

1. 当劳动者以人力资源入股时，现行财务会计程序不做任何记录，而在人力资本会计程序下，将劳动者入股的人力资源记入“人力资本”帐户，并相应地在“人力资产”帐户记录人力资产的价值。相应地，当企业内人力资本增加或减少时，现行财务会计程序也不做任何记录，而在人力资本会计程序下，应根据其变化值对“人力资本”和“人力资产”帐户进行调整。

。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库